

## Кадрова безпека як складова економічної безпеки будівельної фірми «Сталькон»

Михайлик Я.В., Грובה М.М.,

студентки гр. УБм-21 юридичного факультету СумДУ

Науковий керівник - Хворост О.О., к.е.н., доц. кафедри права СумДУ

Економічна безпека фірми – це досить широке поняття, яке охоплює фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову, а також кадрову безпеку, котра є одним із основних чинників економічної безпеки будь-якої фірми.

Треба зупинитися більш докладніше на одному з найважливіших аспектів організації економічної безпеки фірми, а саме – на роботі з персоналом. З кадрами підприємства безпосередньо пов'язана не тільки більшість внутрішніх ризиків (і навіть певна частина зовнішніх), але також і потенційних чинників успіху. До того ж, взаємодія служби безпеки підприємства з підрозділом, що займається кадровою роботою, є показовим прикладом, який висвітлює принцип використання можливостей інших структурних підрозділів.

Деякі теоретичні аспекти кадрової безпеки в системі економічної безпеки окреслили І.Варналій, В.Геєць, Я.Гончарук, В.Губський, О.Грунін, Є.Жарикова, Є.Олейников, О.Кириченко, О.Кірієнко, Т.Кузенко, А.Кузнецов, Л.Лапицька, П.Пригунов, В.Пономарьов, Ю.Рубан, Д.Рисіна, Н.Швець, В.Шликов, І.Чумарін та інші.

Так, зокрема, у роботах Є.Жарикова обґрунтовано проблему відбору персоналу і ризиків, що виникають внаслідок хитрощів з обох сторін при прийомі на роботу кандидатів. І.Швець присвятив дослідження ризикам, що виникають на кожному етапі взаємодії між працівником та підприємством, оцінці їх вірогідності і методам попередження. Д.Рисіна визначає конкретні посади, групи ризику і моменти взаємодії між працівником і підприємством, які супроводжуються виникненням тих чи інших загроз з боку персоналу. Роботи Л.Лапицької присвячено проблемі управління кадровою безпекою взагалі, в рамках підприємства та країни [1, с. 126].

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку фірми через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом.

Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій фірмі мають першочергове значення, не є виключенням і будівельна фірма «Сталькон», у якій кадрова безпека є «ахілесовою п'ятою». Можна захистити свою фірму від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників.

Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. За даними статистичних досліджень близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній, а ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60% знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором.

Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи фірми «Сталькон» із персоналом. Функцію із забезпечення кадрової безпеки на фірмі здійснює менеджер (директор) із персоналу яким було проаналізовано, як внутрішню, так і зовнішню небезпеку кадрової складової.

До внутрішніх небезпек відносимо: - невідповідність кваліфікації співробітників до займаної посади (небезпека, що спричиняє збитки); - недостатня кваліфікація працівників (проблема, вирішити яку зобов'язані кадровики); - слабка організація системи управління персоналом (немає філософії підприємства); - слабка організація системи навчання (відсутня система обліку перспектив розвитку персоналу, що створює соціальну непевність у стабільності свого службового росту); - не ефективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості й персональної мотивації).

До зовнішніх небезпек відносимо: - умови мотивації в конкурентів кращі; - установка конкурентів на переманювання; - зовнішній тиск на співробітників; - втягування їх у різні види залежності; - інфляційні процеси (їх слід враховувати під час розрахунку заробітної плати) [2, с. 130].

Даний список загроз не є повним, але вже аналізуючи його можна сказати, що на даній фірми кадрова складова без сумніву потребує глибинних змін у бік удосконалення політики безпеки.

Відділ кадрів по напрямках приймає безпосередню участь в розробці планів економічного і соціального розвитку, приділяючи особливу увагу таким питанням, як формування стабільного трудового колективу, сумісництво професій робітників, розширення бригадних форм організації та оплати праці, питанням соціального розвитку колективу «Сталькон».

Плани роботи з кадрами складаються в комплексі із загальними планами розвитку і удосконалення виробництва і сприяють підвищенню економічної ефективності і якості виробництва. Вони науково обґрунтовуються, в них широко використовуються рекомендації теорії управління, соціології, психології.

Для забезпечення безперебійного виробничого процесу на будівельній фірмі «Сталькон» відділ організації праці та заробітної плати визначає чисельність промислово-виробничого персоналу на плановий період, засновуючись на даних технічного нормування, яке дозволяє науково обґрунтовувати потреби підприємства в затратах робочого часу для виконання встановленого виробничого завдання [3, с. 254].

Вважаємо, що кадрова політика підприємства забезпечує:

- організаційну інтеграцію – вище керівництво і лінійні керівники приймають розроблену та добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як "свою власну" і реалізують її у своїй оперативній роботі, тісно взаємодіючи з функціональними службами;
- високий рівень відповідальності усіх працівників, під яким розуміють як ідентифікацію з базовими цінностями підприємства, так і наполегливу реалізацію визначених цілей у практичній роботі;
- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів (повна, часткова і погодинна зайнятість);
- структурність – адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи і її результатів, умов праці (робоче середовище, зміст роботи, задоволеність працівників).

Пропонуємо виділити наступні етапи проектування кадрової політики підприємства:

1. Нормування. Мета даного етапу – узгодження принципів і цілей роботи з персоналом із принципами і цілями підприємства в цілому, стратегією та етапом його розвитку. Необхідно провести аналіз корпоративної культури, стратегії та етапу розвитку підприємства, прогнозувати можливі зміни, конкретизувати образ бажаного працівника, шляхи його формування і цілі роботи з персоналом. Наприклад, доцільно описати вимоги до працівника підприємства, принципи його роботи у підприємстві, можливості зростання, вимоги до розвитку певних здібностей тощо.

2. Програмування. Мета даного етапу – розробка програм, шляхів досягнення цілей кадрової роботи, конкретизованих з урахуванням умов теперішніх і можливих змін ситуації. Необхідно побудувати систему процедур і заходів щодо досягнення цілей з урахуванням як теперішнього стану, так і можливостей змін.

3. Моніторинг персоналу. Мета даного етапу – розробка процедур діагностики і прогнозування кадрової ситуації. Необхідно виділити індикатори стану кадрового потенціалу, розробити програму постійної діагностики і механізм вироблення конкретних заходів для розвитку і використання знань, умінь і навичок персоналу [4, с. 137].

Таким чином, кадрова безпека підприємства повинна займати провідне місце серед інших складових економічної безпеки. Завданнями служби безпеки є не тільки протидія негативному впливу, який йде від персоналу, а й протидія тому, що спрямований на нього.

Останні тенденції розвитку та стимулювання кадрової політики на будівельній фірмі «Сталькон» направлені на удосконалення наступних показників:

1. Поліпшення добробуту працівників.
2. Набір кваліфікованої робочої сили з вищою освітою.
3. Навчання робітників.

### **Література:**

1. Білорус Т.В. Сутність кадрової стратегії підприємства та методологічні засади їх формування. / Т.В.Білорус // Персонал. – 2008. – № 5. - Ст. 126.
2. Гупалов В.К. Управління кадровим потенціалом. / В.К.Гупалов. // Фінанси і статистика. – 2009. - № 6. – Ст. 130.
3. Зацеркляний М.М. Основи економічної безпеки: Навч. посіб. / М.М.Зацеркляний. – К.: КНТ, 2009. – 337 с.
4. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств. / М.С.Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. - № 7. – Ст. 137-140.

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства : матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми : СумДУ, 2013. — С. 146-149.